Tweede Kamer der Staten-Generaal 2

Vergaderjaar 2015–2016

25 883 Arbeidsomstandigheden

Nr. 274 BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 5 juni 2016

In mijn brief aan de Tweede Kamer van 15 juli 2015 (Kamerstuk 25 883, nr. 256) heb ik toegezegd uw Kamer te informeren over de duurzame inzetbaarheid van werkenden[1] met een lage sociaal economische status (SES) en het onderzoek dat ik sindsdien hierover heb laten uitvoeren. Bijgevoegd is het onderzoeksrapport van Panteia naar werknemers met een lage sociaal economische status[2]. In het verlengde hiervan informeer ik uw Kamer graag over een inventarisatie van goede voorbeelden op het gebied van werkend leren en een gepland onderzoek naar het stimuleren van duurzame inzetbaarheid bij kwetsbare werkenden.
Het ontwikkelen en ontsluiten van kennis en praktijkervaring, is onderdeel van het programma duurzame inzetbaarheid.

Aanleiding voor de onderzoeken

Het belang van investeren in duurzame inzetbaarheid van werkenden is groter dan ooit. Om concurrerend te blijven, vernieuwen bedrijven met grote regelmaat producten en diensten. Hiermee veranderen ook dikwijls productieprocessen en de organisatie van het werk. Dit vraagt om wendbare werkenden die mee kunnen en willen gaan in deze ontwikkelingen.
Daarnaast zie ik dat, als gevolg van de AOW-leeftijdsverhoging, mensen ook steeds langer blijven werken en dat ook in toenemende mate willen[3]. Het is van groot belang dat werkenden hun kennis en vaardigheden en (mentale) gezondheid op peil houden, en aansluiting blijven vinden bij de vraag op de arbeidsmarkt.

[1] In deze brief wordt het begrip «werkenden» gehanteerd, omdat zzp'ers ook deel kunnen uitmaken van deze groep werkenden. Waar cijfers of onderzoek enkel betrekking heeft op werknemers, wordt hiervan afgeweken.
[2] Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl
[3] Zie de publicatie «Oudere werknemers en langer doorwerken: secundaire analyse van de NEA, het NEA-cohortonderzoek en de WEA», TNO, 2009.

kst-25883-274
ISSN 0921 - 7371
's-Gravenhage 2016

Duurzame inzetbaarheid is een gezamenlijk belang van werkgevers en werkenden – en dus ook een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Werkgevers en werkenden plukken immers in belangrijke mate zelf de vruchten van investeringen.
Een groep die hierbij in het bijzonder aandacht verdient zijn de werkenden aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Het risico op werkloosheid is bij deze groep aanzienlijk groter dan gemiddeld en zij hebben vaker dan anderen onzeker werk[4]. Uit onderzoek van het ROA uit 2014 blijkt dat de scholingsdeelname van lager opgeleiden achterblijft en de kloof tussen lager en hoger opgeleiden verder toeneemt. Van de hoogopgeleiden had 64 procent in de twee jaar voorafgaande aan het onderzoek deelgenomen aan scholing, van de laag opgeleiden 37 procent. In 2004 bedroegen deze percentages nog respectievelijk 64 procent en 48 procent[5].

Duurzame inzetbaarheid van werknemers met een lage sociaal economische status

De vraag is of deze werkenden – samen met de werkgever – de verantwoordelijkheid (kunnen) nemen om te investeren in duurzame inzetbaarheid. De afgelopen jaren heeft het kabinet concrete stappen genomen om de positie van de meest kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt te versterken en de kansen op werkzekerheid te vergroten. Tegelijkertijd, blijkt ook uit onderzoeken van het CPB en SCP[6], blijft het noodzakelijk om ook in de toekomst oog te hebben voor de ontwikkeling van de arbeidsmarktpositie van deze groep.

Om meer inzicht te krijgen in aanknopingspunten om de duurzame inzetbaarheid van deze groep te verbeteren, heb ik onderzoek laten uitvoeren. Het onderzoek richt zich op de voorwaarden waaronder werkgevers al dan niet investeren in de duurzame inzetbaarheid van werknemers met een lage sociaaleconomische status. Deze groep heeft zowel een laag opleidingsniveau[7] als een laag inkomen[8]. Van de Nederlandse werknemers zijn 1,5 miljoen mensen laagopgeleid. Bij de 45–65 jarigen is 24% laag opgeleid, bij de 25–45 jarigen is dit aandeel lager, maar nog steeds 13%.

Het onderzoek van Panteia bevestigt dat werknemers met een lage SES een achterstand hebben ten opzichte van de overige werknemers, zowel qua vaardigheden en gezondheid als financiële situatie (zie hiervoor ook bijlage 1).

Uit het onderzoek blijkt dat werkgevers in beginsel bereid zijn om te investeren in duurzame inzetbaarheid van werknemers met een lage SES. Naast financiële ruimte en beschikbare informatie over de mogelijkheden, is voor de werkgever de motivatie van de werknemer sterk bepalend voor de werkelijke investeringen. Werkgevers kunnen soms afzien van investeringen als zij de indruk hebben dat de werknemer zelf weinig gemotiveerd is.

Vanuit het perspectief van de werknemer blijkt uit de resultaten van het onderzoek dat werknemers met een lage SES over het algemeen niet of weinig nadenken over hun duurzame inzetbaarheid. En wanneer dit wel gebeurt, zetten zij dit in beperkte mate om in actie. Voor hen is duurzame

---

[4] Zie het rapport «De onderkant van de arbeidsmarkt in 2025», Centraal Planbureau | Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag, juni 2015.
[5] Zie de publicatie «Werken en leren in Nederland», ROA, 2014.
[6] Zie voetnoot 3.
[7] geen opleiding afgerond op minimaal MBO-2-niveau.
[8] maximaal 120% van het wettelijk minimumloon.

inzetbaarheid vrijwel geen thema waarover ze het initiatief nemen om in gesprek te gaan met hun werkgever: uit onzekerheid of omdat ze denken dat de werkgever toch niet wil bijdragen. Een deel van de werknemers heeft niet zoveel op met opleidingen. Bijvoorbeeld door gebrekkige taalvaardigheid en negatieve ervaringen met school in het verleden. Deze groep zal er niet snel zelf voor kiezen aan een opleiding deel te nemen. De werkgever krijgt vanuit deze groep werknemers dus weinig stimulansen om te investeren in hun duurzame inzetbaarheid.
Werknemers met een lage SES blijken vaak een extra «duwtje» nodig te hebben, waarbij de direct leidinggevende een cruciale rol speelt.

Het onderzoek heeft zich gericht op twee elementen van duurzame inzetbaarheid: leren en gezondheid.
Het onderzoek laat zien dat werkgevers met name in scholingsmaatregelen investeren als zij daarvan een voordeel voor hun organisatie zien in termen van hogere productiviteit, bijvoorbeeld via doorgroeimogelijkheden of kwaliteitsverbetering, en er financiële ruimte is. Dit voordeel wordt door werkgevers bij werknemers met een lage opleiding lager ingeschat dan bij hoger opgeleiden. Overigens, er zijn werkgevers die zonder duidelijk bedrijfsvoordeel vanuit morele en/of idealistische motieven investeren in de opleiding van lager opgeleiden.
De kans dat een onderneming in opleiding investeert is groter wanneer deze is aangesloten bij een O&O-fonds. Niet alleen omdat er dan voor werkgevers middelen beschikbaar zijn die specifiek gereserveerd zijn voor scholing maar ook omdat het, indien financiering van opleiding en ontwikkeling collectief is geregeld door werkgevers en werknemers binnen een sector, een minder risicovolle investering is. Een belangrijke verklarende, achterliggende factor hiervoor is de actieve rol die werkgevers- en werknemersorganisaties in een sector gezamenlijk kunnen vervullen.
Ook de contractvorm is van invloed op scholingsdeelname: werknemers die flexibel zijn en uitzicht hebben op een vast contract volgen vaker een opleiding dan werknemers die flexibel zijn en geen uitzicht hebben op een vast contract. Werknemers met een vast contract volgen op hun beurt vaker een opleiding dan werknemers met alleen maar uitzicht op een vast contract.

Zowel werkgevers als werknemers vinden het vanzelfsprekend dat werkgevers investeren in goede arbeidsomstandigheden. Grote bedrijven, en bedrijven met relatief veel oudere werknemers in dienst, investeren meer in aanpak van verzuim en preventief gezondheidsbeleid. De omvang van de flexibele schil in een bedrijf, heeft geen invloed op de mate van investeringen in gezondheid: een relatief grote flexibele schil vormt geen aanleiding om niet te investeren in gezondheid.
Op het werk praten over leefstijl, is zowel bij werkgevers als werknemers in zeer beperkte mate geaccepteerd[9]. Werkgevers zijn terughoudend. Ze willen niet belerend zijn in de richting van hun personeel. Werknemers – ook met een lage SES – maken weinig gebruik van de faciliteiten op het gebied van leefstijl (zoals bijvoorbeeld hulp bij het beginnen met sporten en stoppen met roken) die hen worden geboden.

Zoals uit het voorgaande blijkt, is vooral het samenspel tussen werkgever en werknemer – en de dialoog daarover op het werk – bepalend voor de daadwerkelijke investering in duurzame inzetbaarheid. Werknemers kunnen vragen om investeringen en werkgevers kunnen de motivatie van werknemers beïnvloeden en hen financieel en praktisch ondersteunen. Ook blijkt de aanwezigheid van een O&O fonds en het hebben van een vast contract bij te dragen aan het investeren in werknemers.

[9] Zie ook het SER-advies over chronisch zieke werkenden van maart 2016.

Inventarisatie goede voorbeelden: werkend leren

Een belangrijke manier om de positie van werkenden met een kwetsbare arbeidsmarktpositie te verbeteren, is het vergroten van kennis en vaardigheden. Het CPB en SCP[10] constateren dat sommige groepen met beperkte aanvullende scholing tijdens de loopbaan een stap omhoog zouden kunnen maken. Dit geldt in het bijzonder voor de groep werknemers die geen beroepsopleiding heeft afgerond. Deze mensen zouden, volgens de planbureaus, hun inzetbaarheid kunnen vergroten door alsnog een beroepsopleiding af te ronden. Tegelijkertijd leert het onderzoek van Panteia dat veel werkenden met een lage SES een negatieve associatie hebben met (leren in) de schoolbanken.

Door informeel leren en door bijvoorbeeld taakverbreding en functierou-latie toe te passen en leren en werken op de werkvloer sterker te verweven, kan de duurzame inzetbaarheid van deze groep langs een andere weg verder gestimuleerd worden. Dit levert niet alleen een bijdrage aan de persoonlijke ontwikkeling van werkenden, maar kan ook leiden tot meer betrokkenheid en een hogere productiviteit.

Een aantal sectoren, bedrijven en organisaties laat zien onder welke voorwaarden werkend leren – ook van lager opgeleiden – met succes kan worden gestimuleerd. Om werkgevers en O&O-fondsen te ondersteunen om praktisch aan de slag te laten gaan, heb ik eerder al goede voorbeelden in kaart gebracht[11]. Daarbij is met name gekeken onder welke voorwaarden werkenden gemotiveerd worden om zich te ontwikkelen op het werk.
Om werkenden voor leren te motiveren, blijkt het belangrijk in de communicatie te benadrukken hoe de scholing of ontwikkeling bijdraagt aan hun vakmanschap en wat het voor hen oplevert, bijvoorbeeld groeiperspectief, salaris of diplomering. Woorden als «scholing» en «cursus» worden dikwijls geassocieerd met «terug naar school» en «weer in de klas», en juist voor werknemers met scholingsangst kan dat dus zeer belemmerend werken.
Met name voor lager opgeleiden, die doorgaans minder affiniteit hebben met scholing en training in een formele setting, is het ín en mét de praktijk leren een aansprekende vorm: leren op de werkplek. Leren in kleine stapjes maakt het leren meer behapbaar en overzichtelijk. De drempel voor ontwikkeling of scholingsdeelname wordt verlaagd.

Belangrijk bij informeel leren is de erkenning hiervan via certificaten. Zo brengt het instrument van EVC (erkenning van verworven competenties) precies in kaart wat iemand aan kennis en vaardigheden in huis heeft. Er wordt gekeken naar wat iemand in de praktijk heeft (bij)geleerd en dit wordt vastgelegd in een ervaringscertificaat. De erkenning van het geleerde is een belangrijke bron van motivatie voor werknemers. Het leidt tot een betere positie, maar bevordert ook
de vaktrots.

Daarnaast blijkt uit de inventarisatie dat om leren blijvend te stimuleren, op organisatieniveau niet zozeer instrumenten nodig zijn, maar wel een stimulerende aanpak gericht op gedrags- en cultuurverandering. Dan gaat

---

[10] Zie voetnoot 3.

[11] Zie het rapport «Investeren in leren en ontwikkelen. Inzichten in succesvolle initiatieven in 15 sectoren» van januari 2016. Uitgevoerd en begeleid door Capgemini Consulting. Te vinden op www.duurzameinzetbaarheid.nl. Bij de inventarisatie betrokken sectoren zijn: bouw, schoonmaak, metaalbewerking, metalektro, installatiebranche, mobiliteitsbranche, agrarisch, gemeenten, grafimedia, timmerbranche en de procesindustrie, levensmiddelenindustrie, uitzendbranche – naast AWVN en SBI Formaat.

het bijvoorbeeld om leiderschap (voorbeeldgedrag en belonen goed gedrag), een open en veilige cultuur, tijd en mogelijkheden om te leren en de ruimte om fouten te mogen maken. Maar ook om stimulerende communicatie van leidinggevenden gericht op betrokkenheid, eigen initiatief van medewerkers en leren als integraal onderdeel van de bedrijfsvoering (onder meer via planning en control-cyclus).

De voorbeelden in de box (zie hierna) laten kortom zien hoe bedrijven praktisch het «duwtje» in de goede richting organiseren, met als resultaat niet alleen meer hoger opgeleide en gediplomeerde medewerkers in de bedrijven, maar ook een grotere betrokkenheid bij het bedrijf, en meer werkplezier.

Twee goede voorbeelden van werkend leren

Timmerbedrijf Veerman de Rijp en O&O-fonds SSWT
Een mooi voorbeeld is familiebedrijf Veerman de Rijp, dat custom-made houten producten zoals kozijnen, ramen en deuren maakt. Om de doorlooptijden van orders te verkorten, heeft het timmerbedrijf met ondersteuning van het O&O-fonds Stichting Scholings- en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie (SSWT) de methode Quick Response Manufacturing ingevoerd. Deze methode heeft niet alleen de doorlooptijd van orders van 20 dagen naar 4 dagen verkort. In combinatie met een sociale innovatie-aanpak heeft deze procesverbeteringsmethode een impuls gegeven aan leren op de werkplek en een bredere inzetbaarheid van werknemers. Bovendien heeft het geleid tot meer werkplezier, betrokkenheid en trots bij de werknemers.

De aanpak bestaat uit een aantal elementen:
- Medewerkers worden gestimuleerd om mee te denken over procesverbetering en om deze ideeën ook zelf of samen op te pakken. Hierdoor zijn ze meer betrokken en voelen een groter eigenaarschap over het productieproces.
- Medewerkers maken zelf inzichtelijk en transparant over welke vaardigheden zij beschikken. In een zgn. vaardighedenmatrix, die zichtbaar in het bedrijf opgehangen is, vullen zij in over welke vaardigheden zij beschikken.
- Op basis van deze vaardighedenmatrix worden medewerkers taken toegewezen die zij nog niet beheersen.
- Collega's, die daarvoor getraind worden (onder meer soft skillstrainingen), leren aan elkaar de vaardigheden die bij de nieuwe taken horen.
- Een vervolgstap kan zijn om de vaardigheden die medewerkers opdoen te erkennen met (deel)certificaten met een civiel effect. Dat gebeurt door de competenties te koppelen aan de competentieprofielen zoals die in het mbo gebruikt worden voor niveau 2 en niveau 3. SSWT is hiermee bezig.

Al werkende worden zo nieuwe vaardigheden geleerd. Dit leidt tot meer trots en versterkt het geloof in eigen kunnen. Ook is er meer afwisseling in het werk mogelijk, wat het werk leuker maakt.
Door het leren aan elkaar wordt het geven van onderlinge feedback normaal en gaan de medewerkers anders met elkaar om en is de sfeer en het werkplezier verbeterd.

Neways Leeuwarden BV en A+O Fonds Metalektro
Een goed voorbeeld van het versterken van de leercultuur is Neways Leeuwarden BV, een productielocatie van elektronica voor bijvoorbeeld agrarische machines.

> Een belangrijk uitgangspunt van het beleid van Neways is dat de medewerkers optimaal, gezond en met plezier aan het werk te blijven. Met een redelijk aantal oudere mensen in dienst, de komende vergrijzing en veelal statisch werk, is de inrichting van het werk essentieel voor medewerkers om gezond en met plezier aan het werk te blijven. Door de pensioenaanpassingen moest een deel van de oudere medewerkers langer doorwerken dan gedacht. Dit had een grote impact. Het werk moest hierop aangepast worden.
>
> Om te weten wat er onder de medewerkers speelt werd er allereerst ingezet op verbetering van de communicatie met de medewerkers. Met ondersteuning van het A+O-fonds Metalektro kregen leidinggevenden een communicatietraining. Zo kregen zij zicht op hun eigen gedrag en het effect daarvan op hun medewerkers. Met als resultaat dat leidinggevenden weten hoe ze met medewerkers moeten spreken over wat het werk nu en in de nabije toekomst van hen vraagt.
>
> De deelname aan scholing is verviervoudigd, structureel opleiden is nu gewoon. Ook is de interne mobiliteit toegenomen. Verder is de medewerkertevredenheid naar maar liefst 93 procent (in 2013) gestegen en is het ziekteverzuim flink gedaald van 5,5% naar 1,48% in 3 jaar. Ook is er een groter gevoel van gemeenschappelijkheid en een betere sfeer op de werkvloer ontstaan.

Ik vind het van belang om de hiervoor genoemde opgedane inzichten te verspreiden. Via de kanalen van het programma Duurzame Inzetbaarheid en via de betrokken O&O-fondsen worden deze inzichten bij werkgevers en werkenden onder de aandacht gebracht. Ik roep werkgevers en werkenden nadrukkelijk op hiermee verder aan de slag te gaan.

Voor verdere ondersteuning van werkgevers en O&O-fondsen worden in het najaar van 2016 twee aanvraagrondes in het kader van de ESF-regeling duurzame inzetbaarheid opengesteld. Hiervoor is circa € 22 miljoen aan ESF-middelen beschikbaar. Zowel werkgevers als O&O-fondsen kunnen op grond van deze regeling subsidie aanvragen voor projecten ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid van werknemers en zelfstandigen. Het stimuleren van een leercultuur maakt onderdeel uit van de subsidiabele activiteiten, zodat werkgevers (laagopgeleide) werkenden kunnen aanmoedigen zich te blijven ontwikkelen en daarmee hun arbeidsmobiliteit en inzetbaarheid te vergroten. Zowel voor het ontwikkelen van plannen ter bevordering van de leercultuur als voor het implementeren van bestaande plannen of instrumenten kan een subsidieaanvraag worden ingediend.

Onderzoek stimulering duurzame inzetbaarheid voor kwetsbare werknemers

Periodiek onderzoek biedt werkenden en werkgevers aanknopingspunten om te bezien of en op welk terrein maatregelen nodig zijn om te bevorderen dat werkenden nu en in de toekomst productief, gezond en gemotiveerd aan het werk kunnen blijven. Op zo'n periodieke «APK» (algemene periodieke keuring) heb ik onlangs aangedrongen[12].
In de praktijk zetten werkgevers, arbodiensten en adviseurs voor scholing en gezondheid op het werk, testen en scans in die zowel op individueel als organisatieniveau inzicht geven in de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Een voorbeeld hiervan is de workability index, die ook

[12] Zie mijn toespraak tijdens de bijeenkomst «De innoverende arbeidsmarkt» van het Platform O&O en Landelijk Overleg Scholingsfondsen (LOS), in Diemen op 24 februari 2016.

wordt gebruikt door TNO binnen de bredere duurzame inzetbaarheids-index (DIX). Verder moet elke werknemer in de gelegenheid worden gesteld om een vrijwillig periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) te ondergaan. En bedrijven (bijvoorbeeld met fysiek zware arbeid) bieden ook op vrijwillige basis periodiek medisch onderzoek aan medewerkers aan.
Verder zijn er op het gebied van mobiliteit een aantal interessante initiatieven, zoals de helpdesk «James» van CNV, die werkenden helpt bij vragen op loopbaangebied.
De AWVN heeft het initiatief genomen voor de ontwikkeling van een app voor de mobiele telefoon («Tiptrack»), waarmee werkenden hun duurzame inzetbaarheid – zowel wat betreft leren en ontwikkelen als gezondheid, financiën en werk – kunnen testen[13].

Het onderzoek van Panteia laat zien dat investeringen in de duurzame inzetbaarheid van werkenden met een lage SES achterblijven. Het aanpakken van dit probleem is een verantwoordelijkheid van zowel werkgevers als werknemers. Voor werkgevers is het van belang dat hun organisatie een adequaat beleid en goede faciliteiten heeft op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Voor werknemers is het van belang te weten op welke manieren zij kunnen investeren in hun duurzame inzetbaarheid. Daarvoor kunnen zij bijvoorbeeld de app Tiptrack van AWVN benutten. Het onderzoek van Panteia heeft laten zien dat kwetsbaar werkenden een extra «duwtje» nodig hebben. Ik wil onderzoeken wat – naast een dergelijke app – de invloed is van een aantal variabelen, zoals extra ondersteuning van direct leidinggevenden en de beschikbaarheid van extra budget, aansluitend op het algemene beleid en faciliteiten op het gebied van duurzame inzetbaarheid op organisatie- en sectorniveau. Omdat de app op dit moment ontwikkeld wordt, wordt het onderzoek uitgevoerd in 2017.

Tot slot

De resultaten van het onderzoek en de bevindingen over werkend leren in de praktijk, kunnen nu reeds worden gebruikt door sectoren, werkgevers en werknemers. Dat ondersteun ik ook actief met de ESF-regeling 2016 voor duurzame inzetbaarheid. Verder zal ik de bevindingen van het onderzoek betrekken bij de ontwikkeling van beleid voor de scholing van werkenden op korte en middenlange termijn. In mijn brief van 30 november 2015 over het rapport «Werken aan de robotsamenleving» van het Rathenau Instituut en het rondetafelgesprek over technologie en arbeidsmarkt in de Tweede Kamer[14], heb ik toegezegd dat het kabinet een antwoord zal formuleren op de vraag hoe Nederland zich verder kan voorbereiden op het «robottijdperk»[15]. De Sociaal Economische Raad (SER) is gevraagd hierover advies uit te brengen. In de kabinetsreactie op het SER-advies zal ik op dit belangrijke onderwerp en de consequenties voor beleid ingaan.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher

---

[13] Alleen de werkende heeft toegang tot zijn gegevens. Indien de werkende daarvoor toestemming geeft, kunnen zijn gegevens geanonimiseerd worden gebruikt voor geaggregeerde managementinformatie.
[14] Kamerstuk 29 544, nr. 676
[15] Na ontvangst van de onderzoeken van het Centraal Planbureau en de Wetenschappelijke Raad voor Regeringsbeleid en het advies van de sociaaleconomische Raad.

Bijlage 1

Box 1 Duurzame inzetbaarheid (kwetsbare) werknemers

Werknemers met een lage SES blijven qua scholing in het kader van het werk achter bij de overige werknemers. Er zijn daarbij diverse belemmeringen: bijvoorbeeld gebrek aan basiscompetenties als taalvaardigheid en scholingsangst, door minder positieve ervaringen met scholing in het verleden. Bovendien rapporteren werkgevers met veel laagopgeleiden in dienst vaker dat hun werknemers wat kwalificaties en werkervaring betreft niet zijn toegerust voor hun werk.
Werknemers met een lage SES doen vaker fysiek zwaar werk, en leven ongezonder. Werknemers met een lage opleiding schatten in de leeftijd dat zij in staat zullen zijn door te kunnen werken veel lager in dan hoger opgeleiden: respectievelijk 60,9 jaar en 64,2 jaar[17].

Uit longitudinaal onderzoek onder ruim 15.000 personen van 45 jaar en ouder, blijkt dat mentale en fysieke gezondheid en motivatie de meeste impact hebben op het werkvermogen van werknemers. De impact van leergedrag en de werkomgeving is iets kleiner, maar ook hier ligt winst, vooral als verschillende werkkenmerken in samenhang met elkaar worden verbeterd. Denk dan aan beperking fysieke belasting, maar ook aan werkkenmerken die bijdragen aan stress: lage sociale steun, weinig autonomie, en ongewenst gedrag op het werk. De werkomgeving draagt op zichzelf bij aan het werkvermogen van werknemers, maar is ook indirect van invloed op de gezondheid, de werkmotivatie en het leergedrag van werknemers.

Lager opgeleiden scoren over de hele linie iets ongunstiger op duurzame inzetbaarheid: zij rapporteren vaker een laag werkvermogen, en schatten hun arbeidsmarktpositie ongunstig in. Ze stromen vaker uit naar werkloosheid, arbeidsongeschiktheid en vroegpensioen dan hoger opgeleiden. Ook scoren lager opgeleiden slechter op de risicofactoren voor verminderde inzetbaarheid: slechte fysieke gezondheid, blootstelling aan gevaarlijke stoffen, hoge fysieke belasting, lage sociale steun, lage leeroriëntatie, lage motivatie en een slechte financiële situatie van het huishouden.

Verder hebben geldzorgen in het huishouden een negatief effect op de gezondheid en het werkvermogen. Ook kunnen werknemers met geldzorgen het zich niet permitteren om met vroegpensioen te gaan. Ook uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden blijkt dat een slechte financiële situatie een negatief effect heeft op de gezondheid van werknemers. Het verzuimpercentage onder werknemers die aangeven veel geld te kort hebben is hoger dan bij de overige werknemers: 6,6% versus 4,0%.

Zie de publicatie «Duurzame inzetbaarheid in perspectief. Inzichten en oplossingen op sector, organisatie en individueel niveau», TNO, 2014.

[17] CBS en TNO, NEA, 2014.

Het longitudinaal onderzoek *Study on Transitions in Employment, Ability and Motivation (Stream)* van TNO, gaat na onder welke omstandigheden werknemers met behoud van een goede productiviteit en een goede gezondheid aan het werk kunnen blijven.

CBS en TNO, NEA, 2013.